

**問** 以下の文章は、多様化する人材への対応に関する新聞記事です。企業に取り入れた  
い多様性とその理由、そして多様性を企業に取り入れるための具体的な方法につい  
て、あなたの考えを700字～800字で述べなさい。

筑波大学は2021年度にも、ダイバーシティ（人材の多様性）に関連した修士号を設ける。ダイバーシティの観点から経営学や社会学、生物学など幅広い学問を横断的に学ぶ修士課程で、国内では初めてとなる見通し。女性や外国人、障害者など多様な人材が働きやすい環境づくりを目指す企業が増えるなか、ダイバーシティに精通した人材を求める声に応える。

筑波大が新たに設けるのは、企業の経営層やその候補者を対象とした修士号。学生は（1）心身の障害（2）性別（3）文化の違い（4）世代——という4つの分野ごとに、商品開発や人材・組織の管理、公共政策などを学ぶ。

カリキュラムはグローバル企業の人材マネジメント手法や、高齢者の見守りといった福祉分野でのIT（情報技術）の活用など、ダイバーシティに関連する幅広い内容を学べる内容にする。誰もが利用しやすい「ユニバーサルデザイン」や訪日外国人（インバウンド）への対応などの実例、その背後にある考え方などを体系的に習得できるという。

20年中に文部科学省に申請する計画。文科省が認めれば、21年から修士号を取得できる1～2年間の社会人向けのコースを始める。働きながら受講できるように、夕方や週末などに講義することを検討している。ダイバーシティをテーマにした修士号は国内初という。定員や費用などは今後詰める。

新たな学位プログラムを始める準備として、18年秋からダイバーシティに関連した社会人向け講座も展開する。10～12月に障害者スポーツのボランティアの管理・運営に関する全5回の講座などを開く。

筑波大は講師となる経営者らの紹介などで、電通と連携協定も締結する。電通は筑波大のダイバーシティに関する学術的な調査研究内容を取り入れた新しい企業向けサービス開発なども進めていきたい考えだ。

子育てしながら働く女性や、介護などに携わる人は今後も増える。障害者の雇用促進が一段と重要になるうえ、LGBT（性的少数者）への対応など新しい取り組みも必要だ。人口減社会でも優秀な働き手を確保するにはダイバーシティの推進が欠かせず、担当する部門や役職を新設する動きも広がっている。

筑波大でダイバーシティ・アクセシビリティ・キャリアセンター長を務める五十嵐浩也教授は「ダイバーシティをしっかりと理解し、それに向けた施策を指揮できる人材の必要性が高まっている」と強調する。新たな教育プログラムは社会人だけでなく学生からも注目されそうだ。

**【出所】**「ダイバーシティの修士号、障害・ジェンダー・多文化学ぶ、筑波大、21年にも。」  
『日経産業新聞』2018年8月29日付、17頁。